

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, terdapat suatu konsep yang dinamakan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah hubungan antara pihak-pihak yang memproduksi barang dan jasa, terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja, berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu hubungan industrial khususnya di Indonesia mempunyai beberapa peranan dari para pihak, yakni pengusaha/perusahaan, pekerja dan pemerintah. Adapun Muzni Tambusai memberikan gambaran lebih jelas mengenai hubungan industrial di mana dalam pola hubungan interaksi yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.<sup>1</sup> Dalam penjelasan di atas dapat ditemui adanya peran pemerintah, pemerintah berusaha melindungi pekerja dalam hubungan kerja hal ini dikarenakan posisi pekerja yang lemah dibandingkan pengusaha. Hal ini terjadi karena jika dilihat dari sudut pandang ekonomi pengusaha lebih kuat dapat dikatakan juga bahwa

---

<sup>1</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Cetakan Pertama, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, hlm. 29-30.

kedudukan pekerja/buruh tidak bebas.<sup>2</sup> Selain itu juga ada faktor jumlah lapangan pekerjaan dan pencari kerja yang perbandingannya tidak sama yang menjadikan posisi pekerja/buruh semakin dirugikan. Adapun pengusaha sering menganggap pekerja/buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.<sup>3</sup> Untuk itu dengan adanya peraturan mengenai ketenagakerjaan diharapkan mampu memberikan perlindungan terhadap pekerja.<sup>4</sup> Sebagai Negara Kesejahteraan (*welfare state*) maka peranan pemerintah sangat diharapkan oleh semua unsur ketenagakerjaan guna mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata secara khusus di bidang ketenagakerjaan.

Pengertian istilah “pekerja” sendiri didasarkan pada penjelasan pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) yaitu “Pekerja dan/atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan penjelasan terkait pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

1. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 6.

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 9.

<sup>4</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, *Op., Cit.*, hlm. 21-22.

Sebagai salah satu negara dengan penduduk terbanyak di dunia dengan populasi penduduk mencapai 278.696.2 Ribu Jiwa.<sup>5</sup> Dengan jumlah penduduk yang banyak dan penyebaran yang merata di setiap daerah baik di Provinsi ataupun di Kabupaten/Kota membuat adanya peranan pemerintah daerah. Pemerintah mempunyai kewajiban untuk mengawasi peraturan-perundang-undangan secara khusus yang berada di bidang ketenagakerjaan agar dapat berlangsung sebagaimana yang ditetapkan. Guna mencapai tujuan tersebut ada unsur campur tangan dari suatu instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dalam hal ini yang dimaksud dari instansi berkaitan dengan ketenagakerjaan di mana terdapat Dinas Ketenagakerjaan yang tugasnya untuk membantu Gubernur/Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Indonesia merupakan negara hukum, di mana pemerintah Indonesia bertugas untuk melindungi, melayani dan mencegah terjadinya masalah-masalah sosial masyarakatnya, dalam hal ini mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja. Mengingat pentingnya upah bagi pekerja, salah satu lembaga ketenagakerjaan di Indonesia, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta akan memberikan perlindungan kepada pekerja dan pengusaha/perusahaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai peranan

---

<sup>5</sup> *Badan Pusat Statistik*, Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2023 berdasarkan hasil Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 Hasil Sensus Penduduk 2020, <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html>, diakses 12 September 2023.

dan bertanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan pembayaran upah pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebuah instansi mempunyai peranan dalam hal sebagai pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dikoordinasikan oleh Kepala Dinas yang memiliki jabatan di bawah dan bertanggung jawab tidak langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Guna mendukung terselenggaranya tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka yang menjadi fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Pasal 5 Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 93 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain:

1. “Penyusunan program kerja Dinas;
2. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
3. Pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan kluster kompetensi;
4. Pelaksanaan pelatihan *higiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja;
5. Pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi profesi, dan tempat uji kompetensi.”

Salah satu perusahaan yang bergerak sebagai distributor susu kambing di Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami permasalahan ketenagakerjaan yakni terkait keterlambatan pembayaran upah pekerja. Hal ini membuat keresahan tersendiri bagi segala elemen khususnya bagi

pekerja, dari beberapa kasus di atas membuat adanya kesenjangan dari pelaksanaan peraturan mengenai upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 (UU Ketenagakerjaan) di mana upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dalam bentuk uang dalam bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja.

Mengutip pernyataan Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziya pada 8 April 2020, sekitar 10% dari 1.200.031 pekerja terdampak permasalahan upah.<sup>6</sup> Hak mendasar terpenting bagi pekerja/buruh yaitu mendapatkan imbalan dalam bentuk upah. Oleh karenanya, dalam pemberian upah terdapat adanya perlindungan yang memadai dari pemerintah guna kesejahteraan para pekerja/buruh. Salah satu permasalahan dalam hubungan perburuhan adalah pengupahan. Permasalahan ini melambangkan yakni *co-reflecting interest* yang pada seringnya susah untuk di tangani, karena perusahaan/pengusaha merupakan batu sandungan dan dari sisi para pekerja menganggap upah sebagai sarana hidup.<sup>7</sup>

Dengan tidak dibayarkannya upah pekerja dapat menimbulkan dampak tersendiri baik pekerja/buruh serta dari sisi pengusaha/perusahaan,

---

<sup>6</sup> Nahtania Verina Aprilia, 2021, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Selama Pandemi Covid-19 di Yogyakarta (Studi Kasus pada Sektor Perhotelan dan Food&Beverage)*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

<sup>7</sup> Alwi Hilmani Amin dan Rini Irianti Sundary, 2022, "Pemberian Upah terhadap Pekerja yang di Rumahkan di Masa Covid 19 Dihubungkan dengan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19", *Jurnal Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol. 2 No. 2/2022, Universitas Islam Bandung, hlm. 1158.

adapun dampak jika ada keterlambatan pembayaran upah pekerja dari sisi pekerja/buruh antara lain:

1. Daya dorong pekerja/buruh semangat kerja untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja/buruh, hal ini sangat lah mengganggu aktifitas pekerjaan dan dapat juga menghambat produktifitas pekerja/buruh dikarenakan menurun nya motivasi untuk bekerja.
2. Dampak perekonomian pekerja/buruh, di mana pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan imbalan berupa upah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan sila ke lima Pancasila yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Sila ini sangat berkaitan dengan pekerja yang mana berkaitan dengan perlindungan untuk mendapatkan jaminan memperoleh upah kerja.

Selain dari sisi pekerja/buruh, adanya keterlambatan pembayaran upah pekerja berdampak juga pada pengusaha. Adapun dampak yang akan timbul jika pengusaha tidak membayarkan upah pekerja antara lain:

- a. Pengusaha jika terbukti sengaja atas kelalaiannya melanggar peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan khususnya tidak membayarkan upah pekerja/mengalami keterlambatan pembayaran upah pekerja, akan dikenakan sanksi berupa pemberian denda yang besarnya sudah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.
- b. Menurunnya tingkat kredibilitas perusahaan baik dilihat oleh pekerja/buruh ataupun bagi masyarakat.

Hukum perburuhan mengenal istilah *no work no pay* yang artinya apabila pekerja dalam melakukan pekerjaan haruslah diberikan upah, terkecuali jika pekerja tidak akan diberikan upah jikalau tidak melaksanakan pekerjaan.<sup>8</sup> Adanya unsur upah, memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pemilik usaha adalah untuk memperoleh upah.<sup>9</sup> Hal ini menjadikan pemberian upah menjadi komponen yang vital di dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan.

Di Indonesia, pekerja mempunyai kedudukan dan peranan yang penting sebagai dalam hal mengoptimalkan pembangunan nasional. Dengan bernilainya kedudukan pekerja maka diperlukan sebuah perlindungan hukum hal ini ada dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 secara yuridis berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Makna dari kata tiap orang dalam ketentuan tersebut menandakan bahwasanya siapa pun orangnya dan bagaimana orangnya jikalau sudah di hadapan hukum akan diberikan perlakuan yang adil dan layak tanpa pengecualian termasuk juga di dalamnya yaitu seorang pekerja. Adapun juga dalam penjelasan dalam Pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

---

<sup>8</sup> Nindry Sulistyia Widiastiani, 2022, *Op. Cit.*, hlm. 50.

<sup>9</sup> Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani dan Dewa Gede Sudika Mangku, 2019, “ Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya”, *Jurnal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 2/No-01/2019, Universitas Pendidikan Ganesha, hlm 46.

Pada penjelasan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan perlindungan pengupahan yang secara jelas untuk pekerja, yaitu 1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Pemberian upah menjadi salah satu hal wajib yang diberikan oleh perusahaan karena menjadi bagian dari kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak pekerja.

Dari hasil penjabaran latar belakang di atas, penulis memiliki ketertarikan tersendiri untuk menulis skripsi dengan judul **“Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Upaya Mengatasi Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja (Studi Kasus PT. SY di Yogyakarta)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka dapat dituliskan perumusan permasalahan hukum yaitu, bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. SY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Terkait permasalahan hukum pada penelitian ini, penulis mempunyai tujuan yaitu guna menganalisis dan mengetahui bagaimana



peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. SY.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang tertera di atas, terdapat beberapa manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoretis**

Penulis mengharapkan bahwa penelitian hukum ini dapat menjadi bahan kajian dalam hal ketenagakerjaan terkhusus tentang peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. SY, sehingga dapat memberikan informasi bagi peneliti lainnya yang mempunyai pembahasan yang sama.

##### **2. Manfaat Praksis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran ataupun masukan untuk para pihak terkait yakni:

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna bagi pihak yang terlibat untuk mengukur kinerja.

b. Bagi PT. SY

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai saran ataupun masukan dalam hal pemenuhan kewajiban perusahaan terkait apa yang menjadi hak pekerja.

c. Bagi Pekerja PT. SY

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai pentingnya memahami apa yang menjadi kewajiban pekerja dan apa yang menjadi hak pekerja.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian hukum dengan judul “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Upaya Mengatasi Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja (Studi Kasus PT. SY di Yogyakarta)” merupakan hasil pemikiran peneliti sendiri bukan dari hasil plagiasi dari penelitian sebelumnya. Sebagai pembanding, peneliti membandingkan dengan penelitian sebelumnya sebagai berikut.

1. Maria Mahardika Candra Gupitasari, 070509630, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011. Judul Skripsi: “Peranan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Terhadap Pengawasan Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Cacat Pada Perusahaan di Kota Yogyakarta”<sup>10</sup>

Rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana peranan Bidang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pengawasan

---

<sup>10</sup> Maria Mahardika Candra Gupitasari, 2011, *Peranan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Terhadap Pengawasan Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Cacat Pada Perusahaan di Kota Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat pada perusahaan di Kota Yogyakarta?

- b. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pengawasan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat?

Hasil penelitiannya adalah:

Bidang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dapat dikatakan belum mampu memenuhi tugasnya dengan baik dalam mengawasi peluang kerja bagi penyandang cacat di perusahaan di Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa banyak penyandang cacat masih belum menerima hak mereka untuk kesempatan kerja. Adapun masalah yang ditemui dalam pengawasan pemberian kesempatan kerja antara lain adanya faktor dari pihak perusahaan, pemerintah maupun penyandang cacat.

Pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria berfokus mengenai peranan bidang pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta dalam mengawasi pelaksanaan pemberian peluang kerja bagi penyandang cacat. Sedangkan fokus penelitian yang akan penulis jabarkan mengenai peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja pada PT. SY, jadi yang menjadi titik fokus penulis mengenai langkah yang berkenaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengatasi

adanya keterlambatan pembayaran upah di PT. SY. Hal ini menjadi berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Maria dalam hal objek penelitian.

2. Muhammad Firqi, 083142067, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, 2018. Judul Skripsi: “Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”<sup>11</sup>

Rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana pelaksanaan sistem pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja?
- b. Apa kendala dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja?

Hasil penelitiannya adalah:

Pelaksanaan kewajiban perusahaan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember memiliki sistem pengawasan, sistem pengawasan ini menggunakan 4 metode pengawasan seperti pengawasan secara preventif, pengawasan secara tidak langsung, dan pengawasan secara represif yang dijalankan Dinas

---

<sup>11</sup> Muhammad Firqi, 2018, *Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Tenaga Kerja Kabupaten Jember berjumlah sempurna hal ini dikarenakan Jumlah karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember masih sangat kecil sangat berbanding terbalik dengan jumlah perusahaan. Adapun kendala yang terjadi yaitu terdapat sedikitnya jumlah pegawai pengawas, sehingga mengakibatkan kurang adanya kesadaran dari perusahaan untuk memenuhi peraturan.

Pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firqi yang menitikberatkan pada sistem pengawasan yang dijalankan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember berkaitan dengan kewajiban perusahaan/pengusaha oleh hak-hak pekerja. Sedangkan fokus penelitian yang akan penulis jabarkan mengenai peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja, jadi yang menjadi titik fokus penulis mengenai langkah yang perlu dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengatasi adanya keterlambatan pembayaran upah pekerja PT. SY. Hal ini menjadi perbedaan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Firqi dalam hal subjek dan objek maupun tempat penelitian.

3. Nahtania Verina Aprilia, 160512424, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021. Judul Skripsi: “Tinjauan Yuridis Terhadap

Pengupahan Tenaga Kerja Selama Pandemi Covid-19 di Yogyakarta  
(Studi Kasus Pada Sektor Perhotelan dan *Food&Beverage*)”<sup>12</sup>

Rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana situasi ketenagakerjaan di Yogyakarta pada masa pandemi covid-19?
- b. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan upah tenaga kerja pada masa pandemi covid-19 di Yogyakarta pada sektor perhotelan dan *food&beverage*?

Hasil penelitiannya adalah:

Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta memiliki kondisi yang terbilang dari Maret 2020 yang memprihatinkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa nyaris semua sektor mengalami dampak negatif dari covid-19, karena beberapa sektor di Daerah Istimewa Yogyakarta banyak bergerak pada khususnya sektor esensial. Pelaksanaan praktik pengupahan pekerja yang berlangsung pada saat pandemi covid-19 di Yogyakarta memiliki kecenderungan adanya pemotongan upah, dalam hal ini perusahaan melakukan pemotongan upah secara sepihak. Hal ini dapat terjadi kerja sebab belum terdapat adanya peraturan yang jelas serta pelaksanaan regulasi yang memumpuni untuk dapat mengamankan upah para pekerja di masa pandemi covid-19.

Pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nahtania yang menganalisis mengenai pembayaran upah selama

---

<sup>12</sup> Nahtania Verina Aprilia, *Op. Cit.*, hlm. 16.

COVID-19 di mana penelitian yang dibuat oleh Nahtania menggunakan studi kasus yang dilakukan di sektor perhotelan guna mendapatkan pembahasan yang dapat di tuangkan dalam penulisan tersebut. Sedangkan fokus penelitian yang akan penulis jabarkan mengenai peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja, jadi yang menjadi titik fokus penulis mengenai langkah yang tentunya akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengatasi adanya keterlambatan pembayaran upah dengan menggunakan studi kasus pada PT. SY di Yogyakarta. Hal ini menjadi pembeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nahtania dalam hal objek penelitian.

4. Zulkifli Alwi, 11575104604, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022. Judul Skripsi: “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdidik di Wilayah Kota Pekanbaru”<sup>13</sup>

Rumusan masalahnya adalah:

Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Implementasi Kebijakannya Dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdidik Di Wilayah Kota Pekanbaru?

Hasil penelitiannya adalah:

---

<sup>13</sup> Zulkifli Alwi, 2022, *Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdidik di Wilayah Kota Pekanbaru*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sangatlah berdampak penting dalam hal menghubungkan mejadi tempat bagi para pencari kerja, akan tetapi disisi lain Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak mempunyai program khusus dalam mengatasi pengangguran terdidik, untuk mengatasi hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merancang strategi baru dengan mengeluarkan program kerja yang dianggap bisa untuk mengatasi pengangguran terdidik. Adapun program yang akan di kerjakan antara lain:

a. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja

1) Pelatihan Kerja

2) Pemagangan

b. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Formal

1) *Job Canvassing*

2) Pameran Bursa Kerja atau *Job Expo*

3) Bursa Kerja Online

Pendayagunaan Tenaga Kerja pada Sektor Informal

Pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alwi yang membahas mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja dalam solusi memangkas permasalahan pengangguran terdidik di Kota Pekanbaru di mana penelitian yang dilakukan oleh Alwi membahas mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk mengurangi permasalahan terkait pengangguran yang terdidik. Sedangkan fokus penelitian yang



akan penulis jabarkan mengenai peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja, jadi yang menjadi titik fokus penulis mengenai langkah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengatasi adanya keterlambatan pembayaran upah pada PT. SY di Yogyakarta. Hal ini menjadi pembeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Alwi dalam hal objek dan tempat penelitian.

#### **F. Batasan Konsep**

Dalam penelitian hukum ini mempunyai beberapa batasan konsep sebagai berikut:

1. Peranan dapat didefinisikan nama seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan karena mereka berfungsi dalam kelas nomina atau kata benda. Penjelasan tambahan dari peranan adalah apa yang dilakukan seseorang saat terjadi sesuatu.<sup>14</sup>
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 93 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan urusan pemerintahan Bidang Transmigrasi.

---

<sup>14</sup> *KBBI Lektur*, 2 Arti Kata Peranan di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.lektur.id/peranan>, diakses 18 Oktober 2023.

3. Mengatasi dapat menggambarkan tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya. Ini didefinisikan dalam kelas atau kata kerja.<sup>15</sup>
4. Keterlambatan, menurut Ervianto adalah jumlah waktu pelaksanaan yang tidak dapat dilakukan sesuai rencana kegiatan, sehingga beberapa kegiatan terlambat.<sup>16</sup>
5. Pembayaran berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia (UU Bank Indonesia), pembayaran adalah suatu proses berpindahannya dana yang pada umumnya berbentuk uang dalam tujuan pemenuhan setiap kewajiban yang menjadi proses akhir dari sebuah kegiatan antara pemilik barang dan jasa kepada setiap konsumen yang membutuhkan barang dan jasa tersebut.
6. Upah berdasarkan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah hak pekerja/buruh yang didapatkan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

---

<sup>15</sup> *KBBI Lektur*, 5 Arti Kata Mengatasi di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.lektur.id/mengatasi>, diakses 19 Oktober 2023.

<sup>16</sup> Afriyandi Musra, 2014, "Faktor-faktor Penentu Keterlambatan Pembangunan Jalan Lingkar Utara Kota Solok", *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, Volume 10 (1): 70-82 Maret 2014, Biro Penerbit Planologi Undip, hlm. 75.

7. Pekerja berdasarkan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan salah satu penelitian hukum yang menempatkan fakta sosial di lingkup warga hukum (*law in action*) dengan melihat situasi yang terdapat di dalam kehidupan bermasyarakat. Penelitian hukum empiris adalah jenis penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris dari perilaku manusia, termasuk perilaku verbal yang dipelajari melalui wawancara dan tindakan langsung yang diamati.<sup>17</sup> Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan fakta sosial dengan langsung bersama responden yang masuk ke dalam data primer atau data utama yang didukung dengan data sekunder meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### **2. Sumber Data**

---

<sup>17</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 280.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yang ada di lapangan.<sup>18</sup> Data primer di dapatkan dari hasil penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di lapangan. Di mana data primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui metode wawancara dengan responden terkait tindakan yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja pada PT. SY di Yogyakarta.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku yang berkaitan dengan subjek penelitian, laporan, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.<sup>19</sup> Data sekunder yang terdapat di dalam penelitian hukum empiris didapatkan dari hasil pemeriksaan kepustakaan atau analisis literatur atau bahan pustaka yang terkait dengan rumusan masalah atau materi penelitian, biasanya disebut bahan hukum. Data pendukung yang disebut sebagai data sekunder mencakup:
- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang dapat diperoleh dari hukum positif Indonesia, yaitu peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian ini, sebagai berikut:
    - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 129.

<sup>19</sup> Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 106.

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia jo Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

- h) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 93 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 2) Bahan hukum sekunder didapatkan dari sumber kepustakaan seperti buku, jurnal, dokumen, surat kabar, internet, dan pendapat hukum yang relevan dengan topik penelitian.

### 3. Cara Pengumpulan Data

- a. Data primer dapat dilakukan dengan melakukan wawancara kepada responden. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, di mana wawancara ini menerapkan kaidah pada daftar pertanyaan yang telah dibuat sehubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.
- b. Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan pada bahan hukum primer dan sekunder.

### 4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di tempat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Ring Road Utara Gg. Meguwo, Meguwo, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (55282) dan PT. SY yang lokasi lengkapnya diminta untuk disamarkan.

### 5. Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian hukum ini, yang menjadi

responden adalah Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini diwakilkan oleh Angga Suanggana selaku Pengawas Ketenagakerjaan dan pekerja PT. SY yang mengalami keterlambatan pembayaran upah.

#### 6. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi, pada suatu penelitian umumnya dilakukan bukan dengan populasi namun dengan sampel. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga yang dikeluarkan. Sampel pada penelitian ini adalah perwakilan dari pekerja PT. SY yang berlokasi di Yogyakarta yang mempekerjakan 40 orang pekerja. Mengingat *efisiensi* waktu dan tenaga maka peneliti menggunakan metode sampel secara *random* (acak) terhadap 40 orang pekerja di PT. SY. Peneliti memilih 50% dari populasi tersebut sebagai sampel penelitian, yakni sebanyak 20 orang pekerja PT. SY.

#### 7. Analisis Data

Data yang telah didapatkan dan tersusun secara sistematis, selanjutnya penulis menganalisis data secara kualitatif yaitu analisis dengan menginterpretasikan data secara deskriptif dari aturan hukumnya, serta mengimplementasikan perkembangan hukum dan fakta sosial. Data yang didapat bertujuan untuk mengetahui mengenai permasalahan dalam penelitian. Singkatnya, metode penalaran yang digunakan merupakan metode secara induktif. Dalam analisis ini penulis menggunakan metode penalaran induktif berawal dari hasil

pengamatan yang secara khusus dalam hal ini bertujuan mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja PT. SY yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan berakhir dengan kesimpulan berupa pemikiran yang umum.<sup>20</sup>



---

<sup>20</sup> Bambang Sugono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 10.